

**INSTRUMENTE
PSIHOMETRICE
DE EVALUARE
A PERSONALITĂȚII**

CĂTĂLIN NEDELCEA, PhD

**INSTRUMENTE
PSIHOMETRICE
DE EVALUARE
A PERSONALITĂȚII**



**EDITURA UNIVERSITARĂ
București, 2012**

Colecția PSIHLOGIE

Redactor: Gheorghe Iovan
Tehnoredactor: Ameluța Vișan
Coperta: Angelica Mălăescu

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.)

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
NEDELCEA, CĂTĂLIN

Instrumente psihometrice de evaluare a personalității /
Nedelcea Cătălin. - București : Editura Universitară, 2012
Bibliogr.
ISBN 978-606-591-499-5

159.923

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786065914995

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare

Copyright © 2012
Editura Universitară
Director: Vasile Muscalu
B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, București
Tel.: 021 – 315.32.47 / 319.67.27
www.editurauniversitara.ro
e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuție: tel.: 021-315.32.47 / 319.67.27 / 0744 EDITOR / 07217 CARTE
comenzi@editurauniversitara.ro
O.P. 15, C.P. 35, București
www.editurauniversitara.ro

CUPRINS

Introducere	9
1. Introducere în psihometrie	11
1.1. Conceptul de măsurare psihometrică	11
1.2. Problematika standardizării în evaluarea psihometrică	12
1.3. Norme sau etaloane	13
1.4. Scale de măsurare utilizate în evaluarea personalității .	15
1.5. Tipuri de scoruri la instrumentele psihometrice	17
1.6. Caracteristici psihometrice	20
1.6.1. Fidelitatea instrumentelor psihometrice	21
1.6.2. Validitatea instrumentelor psihometrice	23
1.7. Clasificarea instrumentelor de evaluare psihologică ...	26
1.7.1. Clasificarea instrumentelor psihometrice	27
1.8. Instrumente utilizate pentru evaluarea psihologică a personalității	29
1.8.1. Tipuri de instrumente psihometrice de evaluare a personalității	29
2. Reper fundamentale în evaluarea personalității	32
2.1. Teorii relevante pentru evaluarea psihometrică a personalității	32
2.2. Construcția instrumentelor psihometrice de evaluare a personalității	34
2.2.1. Strategii constructive generale	34
2.2.2. Etape în construcția instrumentelor de evaluare ...	37
2.3. Surse de eroare în evaluarea psihometrică a personalității	41
2.3.1. Relația semantică item-trăsătură	46
2.3.2. Caracteristicile itemilor	48
2.4. Domenii, scopuri și modalități de utilizare a inventarelor de personalitate	52

2.4.1. Domeniul clinic	52
2.4.2. Domeniul organizațional	53
2.4.3. Domeniul educațional	56
2.4.4. Domenii speciale	57
3. Aspecte etice, legale și de competență în evaluarea psihometrică a personalității	59
3.1. Principii și standarde etice în evaluarea psihologică	59
3.1.1. Principii etice ale profesiei de psiholog	60
3.1.2. Standarde etice în evaluarea psihologică	62
3.1.3. Dileme etice în evaluarea psihologică	63
3.2. Licența de utilizare a testelor	68
3.3. Competențe minimale în utilizarea instrumentelor de personalitate	71
4. Etapele evaluării	72
4.1. Etapa pre-evaluare	72
4.1.1. Definirea întrebărilor și scopurilor fundamentale ale evaluării	72
4.1.2. Alegerea instrumentelor	74
4.1.3. Consimțământul informat	75
4.2. Derularea propriuzisă a evaluării	76
4.2.1. Derularea evaluării / gestionarea relației cu respondentul	77
4.2.2. Raportul de evaluare psihologică	79
4.2.3. Confidențialitatea	81
4.3. Etapa post-evaluare	82
4.3.1. Feedback pentru respondenți	82
5. Interpretarea rezultatelor la inventarele de personalitate	84
5.1. Problematika validității evaluărilor	86
5.1.1. Tipuri frecvente de distorsiune	86

5.1.2. Indicatori ai validității și examinarea validității	88
5.2. Interpretarea scorurilor la scalele de personalitate – Nivele de intensitate	90
5.3. Interpretarea corelativă	93
6. Inventare de personalitate	95
6.1. Inventare construite empiric	95
6.2. Inventare factoriale	120
6.3. Instrumente de tip Big-Five	134
6.3.1. Date privind modelul Big-Five	135
6.3.2. Inventare internaționale de tip Big-Five	136
6.3.3. Inventare Big-Five de concepție autohtonă	145
6.4. Inventare nonverbale de personalitate – NPQ și FF-NPQ	149
6.5. Inventare tipologice	152
7. Resurse online pentru utilizatorii de teste	156
Bibliografie	158
Anexa 1	160

INTRODUCERE

Deși termenul de *psihodiagnoza personalității* este pe larg acceptat și utilizat în comunitatea psihologilor din România, sub raport conceptual și de conținut nu reprezintă termenul cel mai adecvat pentru descrierea domeniului. În primul rând, psihodiagnoza personalității nu se definește ca tip de demers specific, diferit de alte ramuri ale psihodiagnosticului, ci mai degrabă prin domeniul, obiectul investigației sale – personalitatea umană. Când vorbim despre psihodiagnoza personalității, avem în vedere generic utilizarea instrumentelor psihodiagnostice în scopul investigării, evaluării sau predicției în raport cu unele structuri sau trăsături ale personalității sau a unor activități umane specifice condiționate de aceste trăsături sau structuri. În cel de-al doilea rând, termenul nu precizează tipul de metodologie utilizată în scop diagnostic, respectiv dacă este o evaluare cantitativă sau calitativă, proiectivă sau psihometrică.

Având în vedere cele două considerente enunțate mai sus, propunem, ca cel mai adecvat termen pentru definirea domeniului de conținut abordat în acest volum, pe cel de *evaluare psihometrică a personalității*.

Acest volum este adresat studenților la psihologie și psihologilor care lucrează în domeniul evaluării, precum și altor categorii de specialiști, beneficiari ai activităților de evaluare, cum ar fi managerii sau specialiștii din domeniul resurselor umane, medicii și diferite categorii de personal din domeniul educațional. Scopul său este trecerea în revistă a domeniului cu problemele sale fundamentale și schițarea unor direcții pentru o bună practică în evaluare, precum și familiarizarea cu unele dintre cele mai cunoscute instrumente psihometrice de evaluare a personalității.

1. INTRODUCERE ÎN PSIHOMETRIE

1.1. Conceptul de măsurare psihometrică

În cea mai simplă definiție, *măsurarea* în domeniul psihologiei înseamnă *a atribui o valoare numerică unui aspect psihic*. Această definiție conține la nivel implicit o serie de aspecte, identificate în continuare, care vor fi abordate și explicate în punctele următoare:

1. Evaluarea psihometrică este o *evaluare cantitativă, numerică*, ceea ce implică apelul la scale de măsurare. Prin analogie cu problematica generală a măsurării, ideea de scală de măsurare definește problematica unității de măsură utilizate. Valoarea numerică în sine, care definește masa unui produs oarecare, de exemplu o ciocolată, va fi diferită dacă unitatea de măsură utilizată este gramul sau livra (pound).

2. Măsurarea psihologică implică întotdeauna o *perspectivă comparativă*, în sensul că un rezultat individual - de exemplu faptul că un subiect răspunde corect la 40 din cei 60 de itemi ai unui test de aptitudini -, nu are semnificație în sine, ci doar prin raportare la un etalon, o normă. În măsurarea psihometrică, rezultatele individuale capătă sens printr-o comparație la nivel populațional, etaloanele sau normele fiind definite pe baza rezultatelor obținute la nivelul unei populații de referință.

3. Evaluarea cu ajutorul instrumentelor psihometrice implică nivele înalte de *standardizare*, cu scopul de a răspunde

necesității de a utiliza aceeași unitate de măsură pentru toate persoanele evaluate.

4. Ca o consecință a celor trei considerente exprimate mai sus, prin comparație cu alte modalități de evaluare utilizate în psihologie, evaluarea psihometrică dispune de un nivel crescut de *obiectivitate*; apelul la instrumente psihometrice este opțiunea preferențială în multe contexte de evaluare, acolo unde există mize importante și necesitatea unor evaluări obiective.

5. Fiind o evaluare cantitativă, psihometria face apel la *scoruri* pentru a exprima rezultatele obținute la probele de evaluare. Există pe de o parte mai multe tipuri de scoruri ce sunt utilizate în activitățile de evaluare, iar pe de altă parte o serie de precizări privind scorurile, detaliate în cele ce urmează.

6. În sfârșit, o ultimă precizare necesară la acest punct privește faptul că nu toate instrumentele de evaluare utilizate sunt la fel de eficiente. Orice instrument psihometric poate fi caracterizat pe baza unui set de *caracteristici psihometrice*, care definesc valoarea, calitatea sa, cât de bun este acesta ca instrument de măsură.

1.2. Problematika standardizării în evaluarea psihometrică

În absența unui tabel de corespondență între cele două sisteme de măsurare, va fi dificil să precizăm care dintre 2 persoane este mai înaltă, în condițiile în care înălțimea lor a fost măsurată independent, pentru o persoană în țoli (inches) iar pentru cealaltă în centimetri. Problema fundamentală căreia răspunde așadar standardizarea în evaluarea psihometrică, este cea a utilizării aceleiași unități de măsură.

Esențial, standardizarea evaluării presupune trei direcții:

1. **Standardizarea probei**, a instrumentului. Orice probă psihologică sau instrument de evaluare presupune confruntarea subiectului evaluat cu un set de stimuli care configurează o situație de stimulare specifică. Standardizarea probei urmărește așadar dezideratul ca toate persoanele evaluate să fie confruntate cu aceeași situație de stimulare. Această direcție vizează în special materialele utilizate în evaluare, precum și structura prezentărilor și instructajelor.

2. **Standardizarea procedurilor de administrare și scorare**. Manualul tehnic al unui instrument psihometric trebuie să ofere instrucțiuni clare și neechivoce privind administrarea probei și calcularea scorurilor. Această problemă este implicit rezolvată în cazul probelor computerizate. În cazul probelor de tip creion – hârtie, respectarea instrucțiunilor de administrare și scorare este responsabilitatea psihologului evaluator. De regulă, programele de formare în utilizarea diferitelor instrumente de evaluare, sunt de natură a elimina cel puțin parțial erorile de administrare și scorare datorate evaluatorului.

3. **Standardizarea interpretării rezultatelor** înseamnă a da aceeași semnificație aceluiași rezultat la aceeași probă de evaluare, indiferent dacă acest rezultat este obținut de subiecți diferiți, de o aceeași persoană în două contexte diferite sau de evaluatori diferiți. Standardizarea interpretării este asigurată în parte de claritatea instrucțiunilor oferite de manualul instrumentului de evaluare și în parte prin formarea utilizatorului, a psihologului evaluator.

1.3. Norme sau etaloane

Afirmam mai sus că orice evaluare psihometrică implică o perspectivă comparativă și normativă, că orice scor la un

instrument de personalitate capătă semnificație numai prin raportarea la o normă sau etalon. Normele utilizate în evaluarea psihometrică sunt determinate statistic, în funcție de modelul de distribuție a variabilei investigate în populația de referință.

De principiu, norma pentru o scală destinată măsurării unei caracteristici psihologice este definită prin *media* (μ - media populației, x - media eșantionului) și *abaterea standard* (σ) a scorurilor constatate în populația de referință. Distincția între media populației - μ și media eșantionului - x este necesară întrucât în majoritatea situațiilor media populației este imposibil de determinat, din multiple considerente. Având în vedere faptul că populația de referință pentru majoritatea instrumentelor de personalitate este populația adultă a unei țări, ne putem imagina relativ ușor amploarea efortului și costurile aferente determinării mediei scorurilor pentru întreaga populație. În plus, este cât se poate de improbabil ca întreaga populație adultă a unei țări să accepte să participe la un astfel de studiu destinat normării unui instrument psihometric. În sfârșit, participarea ca respondenți la studiile de normare pentru instrumentele psihometrice este imposibilă pentru un procent din populație datorită unor condiții speciale, cum ar fi: lipsa alfabetizării, prezența unor afecțiuni psihice sau somatice grave, deficite mentale etc.

În practică, determinarea normelor pentru un instrument psihometric se bazează pe răspunsurile recoltate de la un eșantion din populația generală de referință. Cerința principală pentru un eșantion de normare este aceea de a-i asigura reprezentativitatea în raport cu populația de referință, volumul și caracteristicile acesteia din urmă determinând cerințele specifice privind structura eșantionului de normare. De asemenea, în determinarea normelor pentru instrumentele psihometrice trebuie luate în considerare o serie de date puse în

evidență prin cercetări. De exemplu, în domeniul evaluării aptitudinilor, cercetările au pus în evidență faptul că diferite grupe de vârstă diferă sub raportul performanțelor absolute obținute, motiv pentru care normele sunt structurate pe grupe de vârstă. În domeniul evaluării personalității nu au fost constatate astfel de diferențe, constatându-se în schimb diferențe între sexe pentru diferite constructe de personalitate, motiv pentru care majoritatea inventarelor de personalitate operează cu norme diferențiate pentru cele două genuri (Anastasi & Urbina, 2003, Graham, Naglieri & Wiener, 2003).

Ca procedură, determinarea normelor pentru instrumentele psihometrice presupune parcurgerea următorilor pași: 1. Determinarea populației de referință; 2. Extragerea unui eșantion reprezentativ pentru populația de referință, numit eșantion de normare; 3. Aplicarea instrumentului care se dorește etalonat pe respondenții din eșantionul de normare; 4. Calcularea scorurilor obținute de respondenți; 5. Calcularea distribuției și, în funcție de tipul acesteia, a scorurilor medii și abaterilor standard.

1.4. Scale de măsurare utilizate în evaluarea personalității

Generic, distingem patru tipuri de scale de măsurare, fiecare având caracteristici specifice:

1. **Scalele nominale** nu sunt propriu-zis scale de măsurare, în sensul că nu au un zero absolut, nu permit ierarhizarea subiecților în funcție de o variabilă inversigată, ci doar stabilirea apartenenței la o anumită categorie.

Un exemplu de măsurare cu ajutorul unei scale nominale este împărțirea unui grup de subiecți în patru subgrupe, în funcție de culoarea ochilor: verzi, albaștri, căprui sau negri. Este de

observat aici faptul că o astfel de împărțire nu ne dă niciun fel de informație despre intensitatea culorii ochilor persoanelor din grupul investigat.

2. **Scalele ordinale** nu dispun, asemenea scalelor nominale, de un zero absolut, permițând ordonarea subiecților dintr-un grup în raport cu o variabilă investigată (stabilirea rangurilor), dar fără a permite o imagine despre valorile respectivei variabile sau despre diferențele dintre subiecți referitoare la intensitatea / dezvoltarea aceleiași variabile.

Un exemplu poate fi ordonarea unui grup de elevi în funcție de înălțime, de la cel mai înalt la cel mai scund. Un astfel de procedeu ne va permite să stabilim fără echivoc care este ordinea înălțimilor (rangul) în grupul respectiv, dar nu ne va da niciun fel de informație despre înălțimea efectivă a elevilor din grup și nici despre diferențele de înălțime dintre aceștia.

3. **Scalele de interval** sunt scale propriu-zise de măsurare care nu au un zero absolut și servesc împărțirii unei populații de referință într-un număr de intervale egale. Dezavantajul major al unei astfel de măsurări este acela că nu permite diferențieri în cadrul intervalelor, între respondenții din același interval.

Exemplul cel mai comun este sistemul percentilajului (sau al împărțirii în procente), care împarte populația de referință într-un număr de 100 intervale, în fiecare interval fiind cuprins un procent de 1% din populația de referință.

4. **Scalele de raport** reflectă cel mai bine esența noțiunii de măsurare. Ele pornesc de la un zero absolut, conduc la împărțirea unei populații de referință într-un număr de intervale inegale și permit diferențieri între respondenții din interiorul unui interval.

Un exemplu relevant este scala Kelvin de măsurare a temperaturii. În psihologie, pot fi luate ca exemple toate

tipurile de scoruri distribuite pe curba normală: IQ, z, T, stanine, deși valoarea de zero absolut este imposibil de constatat în raport cu dezvoltarea unei caracteristici sau variabile psihologice, cum ar fi de exemplu o persoană cu inteligență sau sociabilitate 0.

De interes și cu relevanță pentru evaluarea psihometrică a personalității sunt măsurările pe scale de interval – în special cu ajutorul percentilelor și cele realizate pe scale de raport – scorurile distribuite pe curba normală (scoruri z și T), deși există excepții de la această regulă, în relație cu constructul măsurat. De exemplu, inventarele tipologice de tip MBTI, stabilind apartenența individului la o structură tipologică prestabilită, realizează de fapt o măsurare pe scală nominală.

1.5. Tipuri de scoruri la instrumentele psihometrice

Scorurile la instrumentele psihometrice reprezintă *valorile numerice atribuite diferitelor caracteristici psihologice*, în urma procesului de măsurare. Următoarele distincții privind scorurile sunt necesare:

1. Scoruri *brute* versus scoruri *standardizate*

Scorul *brut* reprezintă numărul total de răspunsuri relevante date de un respondent la un instrument sau scală de evaluare. Dacă în domeniul evaluării aptitudinilor scorul brut este reprezentat de regulă de numărul total de răspunsuri corecte date de subiect la un test, în cazul scalelor de personalitate, neputând opera cu distincția corect – greșit, putem vorbi doar despre răspunsuri relevante sau nerelevante în raport cu caracteristica măsurată.

Scorul *standardizat* reprezintă transpunerea scorului brut într-un sistem standardizat de scorare, cu ajutorul scalelor de măsurare și implică raportarea la etalon, deci comparația cu media populației de referință.

Scorurile brute nu au semnificație din perspectivă diagnostică, unul și același scor brut putând avea semnificație diferită, în funcție de diferite variabile. De exemplu, un același scor brut la un test de inteligență poate avea semnificație diferită în funcție de vârsta respondentului, în timp ce același scor brut la o scală de personalitate poate avea semnificație diferită pentru un bărbat față de o femeie. Scorurile brute sunt folosite în activitatea de evaluare în două scopuri: a. pentru determinarea scorurilor standardizate și b. în scop de cercetare. Scorurile standardizate sunt cele folosite în scop diagnostic, care au relevanță descriptivă și semnificație psihologică pentru persoana evaluată.

În domeniul evaluării personalității vom întâlni predominant următoarele tipuri de scoruri standardizate: a. *Percentilele*, caz al scalelor de interval, indicând procentul din populație care obține un scor mai mic decât cel obținut de persoana evaluată și b. *Scorurile T*, caz al scalelor de raport, indică poziția scorului obținut de subiectul evaluat pe curba normală de distribuție. Scorurile T au media 50 și abaterea standard de 10.

2. Scoruri *obținute* versus scoruri *reale*

O distincție foarte importantă este aceea între scorul *obținut* de un anumit respondent, într-un anumit context, la un instrument anume și scorul *real* al respectivului respondent la caracteristica măsurată. Scorul real este cel care indică nivelul real de dezvoltare al unei anumite caracteristici la un anumit subiect, de exemplu sociabilitatea sau inteligența, în timp ce scorul obținut este dependent de context, starea respondentului

sau instrumentul de evaluare. Scorul obținut și scorul real nu sunt identice, întrucât în scorul obținut este conținută eroarea inerentă oricărei evaluări. **Scorul Obținut = scorul Real + Eroarea**, deci o aproximare, o estimare a scorului real. Orice scor obținut la un test are un interval de încredere, definit pe baza erorii standard de măsurare (SEM), care ne indică faptul că scorul real poate varia într-o anumită plajă în jurul scorului obținut.

Nu vom cunoaște niciodată scorurile reale ale persoanelor evaluate, ci întotdeauna vom lucra cu scoruri obținute, deci cu estimări mai mult sau mai puțin exacte ale realității. De o apreciere corectă a scorului real al unui respondent ne-am putea apropia în condițiile în care am realiza un număr mare de măsurări repetate ale unei caracteristici, eventual utilizând mai multe instrumente de evaluare destinate a evalua respectiva caracteristică și am calcula media scorurilor obținute la aceste măsurări repetate (Kline, 2000).

Or, din multiple considerente, un astfel de demers este extrem de dificil, chiar imposibil de realizat în practică. În primul rând, un număr mare de măsurări repetate implică investiții mari de timp și de multe ori financiare, fiind deci un demers neeconomic. În cel de-al doilea rând, măsurările repetate ridică dificultăți de validitate, în special pentru probele de aptitudini, respondentul putându-și aminti cel puțin parțial răspunsurile date la ultima evaluare. Pentru instrumentele de evaluare a personalității, o astfel de procedură implică riscul conservării răspunsurilor respondentului, din dorința de a nu părea inconstant sau nesincer. În concluzie, operând întotdeauna cu estimări ale scorurilor reale care conțin erori, nu vom acorda niciodată încredere absolută unui scor obținut, ci întotdeauna vom relativiza semnificația lui.

1.6. Caracteristici psihometrice

Orice instrument psihometric poate fi caracterizat printr-un set de caracteristici psihometrice, care dau indicații despre valoarea și calitatea respectivului instrument ca măsură. De principiu, este nerecomandată utilizarea unui instrument deficitar la nivelul caracteristicilor psihometrice sau ale cărui caracteristici psihometrice sunt necunoscute, acestea exprimând cât de bun, cât de corect este respectivul instrument de evaluare. Un instrument de evaluare bun va avea caracteristici psihometrice bune.

Caracteristicile psihometrice ale testelor descrise în literatura de specialitate (Aiken, 1999; Kline, 2000; Anastasi & Urbina, 2003; Graham, Naglieri & Wiener, 2003) sunt: validitatea, fidelitatea, capacitatea de discriminare și dificultatea itemilor / a probei. Validitatea și fidelitatea sunt caracteristici psihometrice general valabile, aplicabile pentru orice tip de instrument psihometric, în timp ce discriminarea (capacitatea unui instrument de a face diferențieri între subiecți, eventual de finețe, în raport cu variabila măsurată) și în special dificultatea (procentul de subiecți care răspund corect la un item) sunt aplicabile în domeniul testelor de aptitudini și inteligență, care implică performanța rezolutivă la sarcinile definite prin test. Acestea ultimele nu sunt aplicabile în domeniul evaluării personalității, instrumentele de personalitate neimplicând sarcini rezolutive și performanță.

Determinarea caracteristicilor psihometrice ale unui instrument de evaluare este sarcina constructorului respectivului instrument, în faza de construcție și experimentare a acestuia. Acestea sunt exprimate de regulă prin intermediul coeficienților psihometrici, care din punct de vedere statistic sunt coeficienți de corelație (r). În literatură este recomandat ca

valoarea minimă a coeficienților psihometrici, pentru ca un instrument să fie considerat acceptabil și utilizabil în practică, să fie de minim 0,7. Această recomandare are o motivație statistică, în ideea că 0,7 a coeficientului este considerată valoarea minimă a unui nivel înalt de corelație, în condițiile în care acești coeficienți pot avea valori cuprinse între 0 = lipsa oricărei corelații și 1 = corelație totală, identitatea celor două variabile. Pătratul coeficientului de corelație (r^2) înmulțit cu 100 indicându-ne procentul din varianță explicat de respectivul coeficient, vom constata că un coeficient de corelație de 0,7 explică de fapt aproximativ 50% din varianță (mai precis 49%), restul varianței fiind datorat potențial erorii, întâmplării.

Din perspectiva utilizatorilor de instrumente de evaluare, caracteristicile psihometrice joacă rolul unui reper important în alegerea instrumentelor, în sensul că este recomandat ca în practică să fie utilizate numai instrumente cu caracteristici psihometrice demonstrate. Această recomandare joacă rolul unui standard etic privind utilizarea testelor în codul etic al APA.

1.6.1. Fidelitatea instrumentelor psihometrice

Conceptul de ***fidelitate*** a testelor are două sensuri principale (Kline, 2000):

1. Constanța, stabilitatea în timp a rezultatelor obținute cu ajutorul unui instrument, evidențiată prin ***fidelitatea de tip test – retest***, estimată pe baza corelării rezultatelor culese de la un grup de respondenți prin două măsurători repetate (test și retest). În literatură, este recomandat ca intervalul de timp între test și retest să fie cuprins între 2 săptămâni și 6 luni. Dacă intervalul va fi mai mic de 2 săptămâni, este de așteptat să obținem un coeficient de fidelitate crescut în mod artificial,

intervalul scurt de timp permițând respondenților să-și amintească răspunsurile date la prima administrare a probei și să dea răspunsuri similare la cea de-a doua administrare. Un interval prea mare de timp între test și retest va conduce mai degrabă la coeficienți artificial scăzuți, datorită manifestării unor procese de învățare, dezvoltare sau schimbare personală la nivelul respondenților.

Cazuri speciale ale constanței rezultatelor la un instrument psihometric de evaluare pot viza mai degrabă aspectul *trans-contextual*, respectiv capacitatea instrumentului de a genera aceleași rezultate în contexte diferite de evaluare sau aspectul *inter-evaluatori*, respectiv capacitatea de a genera rezultate similare indiferent de persoana evaluatorului.

2. Consistența internă a instrumentului sau scalei, respectiv caracteristica itemilor acesteia de a fi convergenți în evaluarea unui construct psihologic. *Fidelitatea de tip consistență internă* a unei probe de evaluare poate fi apreciată la rândul său în două modalități:

a. Pe baza corelațiilor inter-itemi, respectiv corelația dintre fiecare item al scalei și scorul total la scală. În funcție de formatul de răspuns la itemii probei (variante multiple sau răspunsuri dihotomice), ca procedură de calcul vor fi utilizați coeficienții de corelație Alpha (Cronbach), respectiv Kuder – Richardson.

b. Pe baza corelației între cele 2 jumătăți ale testului, situație descrisă în literatură ca fidelitate half - split. Împărțirea itemilor unui instrument în două jumătăți poate ridica unele dificultăți tehnice, în special în cazul probelor de aptitudini, unde este de așteptat ca nivelul de dificultate al itemilor să crească de la începutul către finalul probei și nu este de așteptat o corelație ridicată între itemii din prima jumătate și cei din a doua

jumătate. O altă situație problematică este cea a scalelor sau instrumentelor cu număr impar de itemi, care nu permite împărțirea în jumătăți, nici utilizând procedura prima jumătate și a doua jumătate, nici utilizând procedura itemi pari și itemi impari.

1.6.2. Validitatea instrumentelor psihometrice

Conceptul de ***validitate*** are la rândul său două sensuri de bază:

1. Instrumentul măsoară realmente ceea ce pretinde că măsoară, ideea fiind aceea că, dacă vorbim despre o scală de empatie, aceasta are validitate în măsura în care evaluează realmente empatia și nu un alt construct asemănător.
2. Cât de bine măsoară instrumentul ceea ce pretinde că măsoară, respectiv calitatea și precizia evaluării realizate cu respectivul instrument.

Vom putea așadar afirma că un instrument de evaluare este valid dacă întrunește cele două condiții enunțate mai sus, respectiv dacă este capabil să măsoare ceea ce pretinde că măsoară și dacă poate realiza o măsurare precisă, cu o eroare cât mai mică.

Validitatea de construct definește sensul fundamental al conceptului de validitate. Aceasta nu poate fi investigată, măsurată direct, ci va putea fi afirmată dacă instrumentul dispune de celelalte tipuri de validitate, respectiv dacă putem infirma toate ipotezele de nul posibil care afirmă lipsa de validitate. Pentru a testa validitatea de construct a unui instrument va trebui așadar să enunțăm și să testăm toate ipotezele posibile privind validitatea acestuia. Acestea rezultă implicit în urma prezentării tipurilor de validitate, realizată în continuare.